

УДК 621.311.1.003

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ  
ПО ВЫЯВЛЕНИЮ БЕЗУЧЕТНОГО ПОТРЕБЛЕНИЯ ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ НА  
ПРИМЕРЕ ОАО «МРСК СИБИРИ» - «КРАСНОЯРСКЭНЕРГО»****Гаврикова А.В.****научный руководитель канд. экон. наук, доц. Шадрина И.В.*****Сибирский федеральный университет***

Процесс передачи электроэнергии сопровождается неизбежными потерями, которые включают в себя составляющие различного рода. В первую очередь, это потери в элементах сети, обусловленные физическими процессами, которые происходят в проводах и электрооборудовании при передаче электроэнергии и выражаются в преобразовании электрической энергии в тепловую. Неотъемлемой частью является и расход электроэнергии на собственные нужды, обеспечивающий необходимые условия функционирования электростанций и подстанций в технологическом процессе выработки, преобразования и распределения электрической энергии, а также погрешности приборов учета, но самая непредсказуемая составляющая – коммерческие потери, и по большей части это сознательные хищения электроэнергии.

Извечный вопрос о том, как бороться с энергоровством, зачастую кажется неразрешимым, но на сегодняшний день многие компании вплотную занялись решением данной проблемы. Борьба с энергоровством становится более эффективной – внедрение нового оборудования и расширение круга заинтересованных лиц значительно затрудняет незаконные подключения к электрическим сетям. Хотелось бы отметить, что в борьбе с хищениями электроэнергии важна роль каждого специалиста, равнодушное отношение к работе и нацеленность на достижение результатов.

Низкий уровень выявления безучетного потребления электроэнергии, часто объясняется тем, что штатная численность персонала ниже на 10-15% нормативной численности, которая зависит от количества точек учета, отсюда большая нагрузка на персонал и как следствие низкий процент выявления фактов хищения электроэнергии.

Но благодаря сравнительному анализу подразделений филиала, идентичных по структуре и балансу электроэнергии, который проходит по итогам работы за 9 месяцев, стало очевидно, что значительные различия в уровне потерь между РЭС объясняются не количеством счетчиков и персонала, а в первую очередь, слабой организацией соответствующей работы, а также отношением персонала к данной проблеме. К примеру, в Турачакском РЭС, ставший лидером в горно-алтайских электрических сетях, самый высокий показатель по нагрузке на персонал участка транспорта электроэнергии, который составляет 2333 точки учета на одного человека, а уровень потерь в сетях около 14%. В то же время в худшем по данному показателю РЭС ГАЭС - Майминском (потери 26%) нагрузка на персонал составляет 1245 точек учета. Средняя нагрузка на человека в «МРСК Сибири» - 870 точек учета, в «Кузбассэнерго – РЭС», имеющем именно такое количество точек учета, потери составили 44%.

Данный пример наглядно демонстрирует то, что количество не обязательно перерастает в качество, а этому способствуют свои причины. Не секрет, что не так давно в энергокомпаниях была достаточно конкурентоспособная заработная плата. На сегодняшний день ситуация складывается далеко не в лучшую сторону – оплата труда снизилась, а требования и необходимая интенсивность труда не только не

уменьшились, но и возросли в связи с различными преобразованиями, нововведениями и текучестью кадров.

Каждый украденный киловатт это деньги из бюджета компании, при планировании которого также учитываются и мероприятия по адекватной и регулярной индексации заработной платы. Именно поэтому уменьшение бюджета напрямую сказывается на благополучии всех сотрудников.

Приведем достаточно простой пример, за 2012 год в филиале ОАО «МРСК Сибири» - «Красноярскэнерго» потери электроэнергии составили почти 2,4 млрд. кВт/ч, что в денежном эквиваленте составляет около 2,2 млрд. рублей. По оценке специалистов энергетической компании при достижении технически возможного уровня количество потерь снизится до 1,3 млрд. кВт/ч, следовательно, уменьшится и материальная составляющая – до 1,2 млрд. рублей. Таким образом, вполне возможная экономия составляет около 1 млрд. рублей, а это практически 65% годового фонда оплаты труда филиала, то есть при исключении фактов хищения электроэнергии, в бюджете «Красноярскэнерго» появится источник для соответствующего роста заработной платы.

В реальности одних примеров не всегда бывает достаточно. Поэтому, чтобы заинтересовать наибольшее количество сотрудников на получение хороших результативных показателей в выявлении фактов хищения электроэнергии, на протяжении последних полутора лет в «Красноярскэнерго» последовательно реформировалась система материального стимулирования - за достигнутые результаты в процессе выполнения своей работы помимо оклада и полагающихся по закону начислений сотрудники получают поощрения в виде премии.

Одним из основных специальных стандартов организации, которое направленно на усиление материальной заинтересованности работников в выявлении безучетного и бездоговорного потребления (хищения) электроэнергии является СО 5.102 «Материальное стимулирование работников за снижение потерь электрической энергии в распределительных сетях».

Согласно СО 5.095 «Материальное стимулирование персонала РЭС с целью снижения потерь электроэнергии» выраженный в денежном эквиваленте эффект от снижения потерь, то есть все сэкономленные в подразделении деньги, делятся на две равные части. Одна половина направляется на различные потребности самого РЭС: приобретение инструментов, ГСМ, приборов учета электрической энергии, а другая половина – на дополнительное материальное стимулирование сотрудников. При этом 80% данной суммы составляет премиальный фонд по итогам квартала, а остальные 20% - сумма годовой премии.

Система премирования (СО 5.102) довольно таки проста и предполагает выплату премии за месяц определенному кругу работников на основании разработанных в филиале конкретных показателей труда и условий премирования в определенном размере, таблица 1.

Таблица 1 – Действующий механизм формирования премиального фонда за выявление безучетного/бездоговорного потребления электроэнергии

| Наименование                                     | Значение показателя     |                 |              |                     |
|--|-------------------------|-----------------|--------------|---------------------|
| Категория потребителей                           | Юридические потребители |                 |              | Бытовые потребители |
| Размер суммы, выставленной в общем платеже, руб. | до 10000                | 10 001 – 50 000 | свыше 50 000 | на всю сумму        |
| Процент премии                                   | 22,5%                   | 12,5%           | 5%           | 50%                 |

Из данной таблицы видно, что процент премиального фонда определяется в зависимости от размера суммы, выставленной Энергосбытовой компанией в общем платеже за оказанную услугу в текущем месяце. Для более наглядного представления произведем необходимые расчеты, взяв определенную сумму в предложенной сетке для юридических потребителей: при выставленном счете в 5000 руб., размер премии составит 1125 руб., при 20000 руб. – 2500 руб., 50000 руб. – 6250 руб.

Обратим внимание на тот факт, что если сумма выставленного счета 50001 размер премии составит всего 2500,05 рублей, так как размер премии с 12,5% уменьшается до 5%.

Градация потребителей на юридических и физических лиц вполне обоснована, но предложенная процентная сетка имеет свои недостатки. Ведь с юридическими потребителями, в основном покупающими электроэнергию в больших количествах, работает инспектор, который имеет и большой оклад, и «возможности» для выявления безучетного потребления, а с физическими лицами работают контролеры, оклад которых меньше на 30%.

Следовательно, можно утверждать, что подводные камни в данном стандарте существуют, и на сегодняшний день перед «Красноярскэнерго» стоит одна наиболее актуальная и весомая проблема. Сотрудники не заинтересованы выявлять факты хищения электрической энергии на большие суммы, так как в результате, по прописанным ограничениям в рассматриваемом стандарте организации (СО 5.102), работник не может получить премии больше, чем два полных оклада, а представленная процентная сетка, не заинтересовывает сотрудников в полной мере – очень большой разброс процентов премии. Очевидно, что для того, чтобы круг заинтересованных лиц увеличивался не чисто формально, а работал на результат, необходимо коренным образом исправлять имеющиеся прорехи, путем следующих мероприятий:

- снять установленные ограничения по окладам, т.е. сумма премии не должна ограничиваться какими-либо рамками, кроме как официально установленным максимально возможным уровнем ежемесячного премирования по результатам производственно-хозяйственной деятельности, составляющим не более 50%;

- убрать разбивку сумм по категориям потребителей, чтобы процент премии коренным образом зависел только от суммы выявленных фактов хищений электроэнергии;

- разработать совершенно новую процентную сетку определения премиального фонда, где сумма, выставленная в акте (А), будет дифференцирована на более мелкие группы с установлением минимальных и максимальных размеров премии (таблица 2).

Таблица 2 – Рекомендуемый механизм формирования премиального фонда за выявление работниками фактов хищения электроэнергии

| Сумма акта,<br>тыс. руб. | Сумма прироста премиального<br>фонда ( $K_{пр}$ ), тыс. руб. с РК и СН | Минимальная<br>сумма премии |       | Максимальная<br>сумма премии |       |
|--------------------------|--|-----------------------------|-------|------------------------------|-------|
|                          |  | руб.                        | %     | руб.                         | %     |
| $\geq 5$                 | $A * 50\%$   | 0,00                        | 0     | 1917,18                      | 38,34 |
| $5 < A < 10$             | $2,5 + (A - 5) * 40\%$   | 1917,48                     | 38,35 | 3450,92                      | 34,51 |
| $10 < A \leq 20$         | $4,5 + (A - 10) * 35\%$  | 3451,19                     | 34,51 | 6134,97                      | 30,67 |
| $20 < A \leq 30$         | $8 + (A - 20) * 30\%$  | 6135,20                     | 30,68 | 8435,58                      | 28,12 |
| $30 < A \leq 40$         | $11 + (A - 30) * 25\%$   | 8435,77                     | 28,12 | 10352,76                     | 25,88 |
| $40 < A \leq 50$         | $13,5 + (A - 40) * 20\%$   | 10352,91                    | 25,88 | 11886,50                     | 23,77 |
| $50 < A \leq 100$        | $15,5 + (A - 50) * 15\%$   | 11886,62                    | 23,77 | 17638,04                     | 17,64 |

Для экономической оценки двух сеток премиального фонда, предположим, что были выявлены факты хищения электроэнергии и составлены акты на следующие

суммы в рублях: 7 500, 25 000, 75 000. Полученные результаты, а также их расчеты с учетом ограничений по сумме актов и соответствующим им процентам представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Сравнительный анализ размера премии при действующей и рекомендуемой системах премирования за выявление работниками фактов хищения электроэнергии

| Сумма,<br>выставленная в<br>акте, руб. | Расчет премиального фонда, руб. |   |
|--|---------------------------------|---|
|  | Действующая сетка               | Рекомендуемая сетка   |
| 7500                                   | $7500 \cdot 22,5\% = 1687,5$    | $(2500 + ((7500 - 5000) \cdot 40\%)) / 1,304 = 2684,05$     |
| 25000                                  | $25000 \cdot 12,5\% = 3125$     | $(8000 + ((25000 - 20000) \cdot 30\%)) / 1,304 = 7285,28$   |
| 75000                                  | $75000 \cdot 5\% = 3750$        | $(15500 + ((75000 - 50000) \cdot 15\%)) / 1,304 = 14762,27$ |

Из приведенных расчетов, можно сделать вывод о том, что предложенный механизм формирования премиального фонда по новой процентной сетке, сложный с первого взгляда, не только позволяет увеличить сумму источника выплаты премии, но и более понятен в разбивке по процентам. За меньшую сумму, выставленную в акте, берется максимально возможный процент месячной премии филиала, который уменьшается в зависимости от увеличения суммы, выставленной в акте. Наглядно, размер премии при действующей и рекомендованной системе премирования за выявление работниками фактов хищения электроэнергии при разных суммах, выставленных в акте, представлен на рисунке 1.

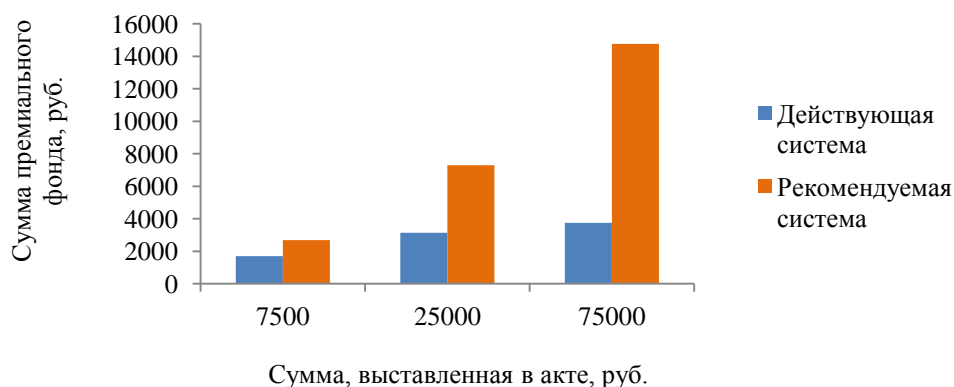


Рисунок 1 – Сравнение размера премии при действующей и рекомендованной системах премирования за выявление работниками фактов хищения электроэнергии при разных суммах, выставленных в акте, руб.

При этом в премиальном фонде уже учтены необходимые выплаты в Пенсионный Фонд (22%), в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования – 5,1%, в Фонд социального страхования (2,9%), а также страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний – 0,4%, что в общей сумме составляет 30,4%. Хотелось бы отметить еще один положительный момент – процент фонда больше не зависит от категории потребителей.

Чтобы проверить предложенный механизм формирования премиального фонда за выявленные работниками факты безучетного/бездоговорного потребления электрической энергии на практике, необходимо запустить его, как пилотный вариант.